

Pengembangan Sumberdaya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Dosen Dalam Mendukung Visi Dan Misi UPY

Oleh

Lilik Siswanta.SE.MM

Email : [lilikswwanta@gmail.com](mailto:liliksiswanta@gmail.com)

Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui dan membuat saran tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Dosen Dalam Mendukung Visi Dan Misi Universitas PGRI Yogyakarta (UPY).

Populasi penelitian adalah dosen UPY sejumlah 114 orang, Data diperoleh melalui hasil kuesioner terbuka dan dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beberapa upaya yang sebaiknya dilakukan untuk pengembangan SDM dalam peningkatan Kinerja Dosen dalam mencapai visi dan misi UPY, yaitu : 1) menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara tegas, 2) pengembangan SDM bertumpu pada peningkatan *Emotional* dan *Spiritual Quotient*, 3) memberikan kesempatan lebih luas kepada dosen dalam pelaksanaan program di unit kerjanya, 4) Pengembangan SDM dengan perencanaan yang melibatkan dosen, 5) Menjalinkan kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan , Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Dosen.

**Human Resource Development Policy on The Lecturers' Performance
at PGRI University of Yogyakarta (UPY) to Achieve The Vision and Mission
of UPY**

By

Lilik Siswanta.SE.MM

Email : liliksiswanta@gmail.com

Abstract

This research aimed to examine the effects of perceived human resource development policy on the lecturers' performance at PGRI University of Yogyakarta (UPY) to achieve the vision and mission of UPY.

Population involved all 114 lecturers at UPY. The data were collected by using questionnaires. The data were analyzed by using descriptive analysis and multiple linear regression analysis methods.

Result concluded that there are some efforts that may be used for human resources development in achieving the vision and mission of UPY, include: 1) explicitly implementing reward and punishment system, 2) developing human resource development based on Emotional and Spiritual Quotient Improvement, 3) providing the lecturers with more opportunities to implement programs in their work units, 4) developing human resource through planning involving the lecturers, and 5) establishing cooperation with other universities in the development of *Tri Dharma Perguruan Tinggi*

Keywords: Leadership, Human Resource Development, Lecturers' Performance.

A. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan peningkatan kualitas perguruan tinggi dari tahun ketahun semakin menjadi perhatian masyarakat. Hal ini menyebabkan perguruan tinggi harus meningkatkan kualitas dan daya saingnya dibandingkan dengan perguruan tinggi lain. Selain itu, perguruan tinggi perlu menciptakan *image* yang menunjukkan kualitas dan karakteristik perguruan tinggi tersebut, sehingga akan mengarahkan pilihan dari masyarakat.

Image dari perguruan tinggi dapat dilihat dari visi dan misinya, yang membedakannya dari perguruan tinggi lain. Visi dan Misi merupakan acuan keunggulan mutu penyelenggaraan dan strategi perguruan tinggi untuk meraih masa depan. Strategi perwujudan visi dan misi harus dipahami dan didukung penuh komitmen serta partisipasi yang baik oleh para pemangku kepentingan. Visi yang baik adalah visi yang futuristik, menantang dan memotivasi seluruh pemangku kepentingan (penyelenggara

pendidikan) untuk berkontribusi, realistis terhadap kemampuan dan faktor-faktor eksternal maupun internal, asumsi serta mendefinisikan kondisi lingkungan dengan kaidah yang baik dan benar. Keterlaksanaan misi ini harus merupakan upaya perwujudan visi perguruan tinggi.

Diperlukan kinerja dosen yang baik untuk dapat melaksanakan visi misi yang diemban universitas PGRI Yogyakarta. Kompetensi profesional dosen yang dicerminkan dalam bentuk kinerja yang efektif merupakan elemen utama pendukung kelancaran visi dan misi perguruan tinggi

B. Rumusan Masalah

Bagaimana mengembangkan sumber daya manusia di Universitas PGRI Yogyakarta dalam mencapai visi dan misi UPY ?

C. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk, mempengaruhi, memotivasi kelompok atau individu sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut

untuk mencapai tujuan yang mendukung efektivitas dan kesuksesan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bentuk-bentuk Pengembangan Sumber Daya pengembangan sumber daya manusia meliputi :

- 1) Pendidikan dan Pelatihan yang Sistematis dan Terencana
- 2) Penciptaan Organisasi Pembelajaran
- 3) Diklat yang Terkait dengan Kinerja
- 4) Pengembangan Manajemen dan Perencanaan Karier

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikombinasikan dengan kemampuan dan ketrampilan serta pengalaman yang dimiliki oleh individu (Gibson, 2000). Bernardin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai catatan dari *outcomes* yang dihasilkan sesuai dengan fungsi pekerjaan secara spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

D. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas PGRI sejumlah 114 responden.

2. Sampel dan Informan Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini juga ditentukan informan penelitian untuk menggali data mengenai pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian adalah :

- a. Kuesioner
- b. Dokumentasi
- c. Wawancara

E. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dibawah ini adalah hasil dari penelitian yang disajikan dalam tabel-tabel.

Metode Pengembangan SDM yang Dibutuhkan	f	%
Pelatihan teknis berkesinambungan dan terjadwal	18	26,5
Studi lanjut dengan beasiswa dari yayasan	15	22,1
Mendorong dosen untuk mendapatkan sertifikasi	7	10,3
Pengembangan SDM bertumpu pada peningkatan <i>Emotional</i> dan <i>Spiritual Quotient</i>	3	4,4
Peningkatan kemampuan bahasa Inggris	2	2,9
Mendorong dosen meningkatkan jenjang akademik	10	14,7
Pengembangan SDM dengan perencanaan yang melibatkan dosen	10	14,7
Menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi	3	4,4
Jumlah	68	100,0

Responden menyatakan bahwa metode pengembangan SDM yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian visi dan misi UPY adalah pelatihan teknis berkesinambungan dan terjadwal, yaitu 18 responden (26,5%). Responden paling sedikit adalah yang menyatakan metode pengembangan SDM yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian visi dan misi UPY adalah peningkatan kemampuan bahasa Inggris, yaitu 2 responden (2,9%).

Upaya yang dilakukan Universitas PGRI Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Dosen

Upaya Meningkatkan Kinerja Dosen	f	%
Memberikan kesempatan untuk studi lanjut	22	32,4
Mendorong dan memfasilitasi dosen mengikuti berbagai kegiatan ilmiah yang mendukung kinerja (lokakarya, seminar, dsb)	15	22,1
Memberikan pelatihan kepada dosen yang mendukung kinerja	8	11,8
Melengkapi sarana dan prasarana perkuliahan	12	17,6
Memberikan motivasi	11	16,2
Jumlah	68	100,0

Responden menyatakan bahwa upaya UPY dalam meningkatkan kinerja dosen adalah dengan memberikan kesempatan untuk studi lanjut, yaitu 22 responden (32,4%). Responden paling sedikit adalah yang menyatakan bahwa upaya UPY dalam meningkatkan kinerja dosen adalah memberikan pelatihan kepada dosen yang mendukung kinerja, yaitu 8 responden (11,6%).

Hal yang Perlu Dilakukan UPY untuk Meningkatkan Kinerja Dosen

Hal yang Perlu Dilakukan UPY untuk Meningkatkan Kinerja Dosen	f	%
Lebih tegas dalam penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	10	40,0
Lebih meningkatkan kesejahteraan dosen	7	28,0
Lebih banyak memberikan pelatihan sesuai kebutuhan dosen	5	20,0
Lebih banyak memberikan bimbingan kepada dosen	3	12,0
Jumlah	25	100,0

Responden yang menyatakan bahwa upaya UPY dalam meningkatkan kinerja belum sesuai, sebagian besar menyatakan bahwa UPY perlu lebih tegas dalam penerapan *reward* dan *punishment*, yaitu 10 responden (40,0%). Adapun paling sedikit adalah yang menyatakan bahwa UPY perlu lebih banyak memberikan bimbingan kepada dosen, yaitu 3 responden (12,0%).

F. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Universitas PGRI Yogyakarta

Visi dan misi Universitas PGRI Yogyakarta dapat dilaksanakan secara baik akan sangat bergantung dari kinerja para dosen. Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan unsur pimpinan di Universitas PGRI, yang

meliputi Rektor, wakil rektor bidang administrasi umum dan Pengembangan SDM, serta wakil dekan bidang SDM dan administrasi umum, didapatkan bahwa apabila ditinjau dari pelaksanaan tugas pokoknya untuk mengajar, maka kinerja dosen secara umum sudah cukup baik. Namun, apabila dikaitkan dengan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, maka tidak semua dosen mampu untuk melaksanakannya.

Kinerja dosen dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan efektif, sehingga mampu mengimplementasikan visi dan misi ke dalam kerja yang nyata. Hasil kuesioner terbuka terhadap dosen didapatkan bahwa sebagian besar dosen menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Universitas PGRI Yogyakarta sesuai harapan tapi perlu peningkatan, yaitu 30 responden (44,1%) dan masih ada 13 responden (19,1%) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di

Universitas PGRI Yogyakarta belum sesuai harapan.

Pengembangan sumber daya manusia di Universitas PGRI Yogyakarta berdasarkan hasil wawancara dengan unsur pimpinan, didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM yang dilakukan Universitas PGRI Yogyakarta untuk mencapai visi dan misi Universitas adalah dengan memberikan kesempatan kepada dosen untuk studi lanjut, mengikutkan dosen dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti seminar, stadium general, workshop dan sebagainya, serta mengadakan pelatihan-pelatihan yang mendukung kinerja dosen.
2. Perencanaan Pengembangan SDM di Universitas PGRI dilakukan oleh tim di Bagian SDM dan administrasi umum ditambah wakil dari unsur pimpinan fakultas.
3. Mekanisme dalam perencanaan pengembangan SDM khususnya dosen di Universitas PGRI Yogyakarta, mengikuti perencanaan strategi dari universitas. Setelah pihak Universitas PGRI menetapkan strategi yang akan diambil, baik jangka pendek maupun jangka panjang, maka dilakukan perencanaan pengembangan SDM untuk menyiapkan SDM yang berkualitas dan mendukung pelaksanaan strategi yang ditetapkan Universitas. Perencanaan pengembangan SDM dilakukan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) oleh tim di bagian SDM dan administrasi umum.
4. Perencanaan pengembangan SDM dilakukan secara sistematis dan terencana secara jangka pendek dengan periode tahunan.
5. Kendala dalam pelaksanaan pengembangan SDM di Universitas PGRI Yogyakarta adalah motivasi dan kemauan dosen yang masih kurang untuk melanjutkan studi dan mengikuti berbagai kegiatan ilmiah yang mendukung kinerjanya.
6. Cara mengatasi kendala dalam pelaksanaan pengembangan

SDM di Universitas PGRI adalah dengan memberikan pengertian kepada dosen mengenai pentingnya meningkatkan profesionalitas dengan studi lanjut dan mengikuti berbagai kegiatan ilmiah yang mendukung kinerjanya.

Selain itu, indikasi belum optimalnya pengembangan SDM di Universitas PGRI juga dilihat dari masih terdapat dosen yang menganggap bahwa pengembangan SDM yang dilakukan masih belum sesuai harapan. Pengembangan SDM yang belum sesuai harapan dosen disebabkan karena sebagian besar dosen tidak dilibatkan (35,3%) dan 17,6% dosen yang kadang-kadang dilibatkan.

Berdasarkan kuesioner terbuka terhadap dosen, maka didapatkan metode pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pelaksanaan visi dan misi Universitas PGRI Yogyakarta adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan teknis berkesinambungan dan terjadwal (26,5%).

2. Studi lanjut dengan beasiswa dari yayasan (22,1%).
3. Mendorong dosen untuk mendapatkan sertifikasi (10,3%).
4. Pengembangan SDM bertumpu pada peningkatan *Emotional* dan *Spiritual Quotient* (4,4%).
5. Peningkatan kemampuan bahasa Inggris (2,9%).
6. Mendorong dosen meningkatkan jenjang akademik (14,7%).
7. Pengembangan SDM dengan perencanaan yang melibatkan dosen (14,7%).
8. Menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi (4,4%).

Apabila melihat dari uraian yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan dalam pengembangan SDM di Universitas PGRI adalah motivasi dan kemauan dosen yang masih kurang untuk melanjutkan studi dan mengikuti berbagai kegiatan ilmiah yang mendukung kinerjanya. Selain itu, juga keterlibatan dosen yang rendah

dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka pada dasarnya solusi untuk mengatasinya adalah dengan melakukan upaya yang lebih baik untuk memberikan motivasi kepada dosen untuk melanjutkan studi dan mengikuti berbagai kegiatan ilmiah yang mendukung kinerjanya. Pemberian motivasi sebenarnya sudah dilakukan pimpinan di Universitas PGRI Yogyakarta, dengan memberikan pengertian kepada dosen mengenai pentingnya meningkatkan profesionalitas dengan studi lanjut dan mengikuti berbagai kegiatan ilmiah yang mendukung kinerjanya. Namun demikian, upaya tersebut ternyata belum optimal untuk meningkatkan motivasi dosen.

Berdasarkan saran dari responden mengenai pengembangan SDM dan kepemimpinan yang harus dilakukan, maka dapat diajukan saran pengembangan sumber daya manusia Universitas PGRI Yogyakarta dalam mencapai visi dan misi Universitas PGRI Yogyakarta, sebagai berikut :

1. Menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara tegas

Teori X mengandaikan bahwa karyawan itu negatif dan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Teori Y mengandaikan bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab dan dapat menjalankan pengarahan diri (Sedarmayanti, 2011). *Reward* dan *punishment* yang dijalankan secara tegas oleh pimpinan akan mampu untuk meningkatkan motivasi. Pada tipe dosen yang negatif sesuai teori X, maka adanya *punishment* akan secara tidak langsung akan memacu motivasi karyawan, karena takut dengan adanya sanksi dan hukuman akibat kegagalan dalam bekerja. Adapun pada dosen yang positif, maka akan lebih meningkatkan sikap dan perilakunya dalam bekerja, karena merasa bahwa usaha yang keras dalam bekerja dihargai oleh Universitas. Motivasi dosen yang baik, akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan visi dan misi Universitas.

2. Pengembangan SDM bertumpu pada peningkatan *Emotional* dan *Spiritual Quotient*

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan *emotional intelligency*. Penelitian Goleman mengatakan bahwa IQ hanya menyumbang 20% dari factor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 80% yang lain ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk mengatasi berbagai masalah kehidupan yang tidak terkait dengan IQ, melainkan dengan *Emotional Intelligence* orang tersebut). Pada akhir abad kedupuluh, serangkaian data ilmiah terbaru yang sejauh ini belum banyak dibahas, menunjukkan adanya jenis kecerdasan spiritual (SQ). SQ memungkinkan manusia menjadi kreatif, dapat mengubah aturan dan situasi. SQ memberi kemampuan untuk membedakan, memberi kita rasa moral,

kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya. Dalam sebuah perusahaan yang banyak mengandalkan kerja kelompok atau tim, EQ mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung keberhasilan tim. Adapun SQ memberikan kontribusi untuk mempengaruhi motivasi individu dalam bertindak (Sam'ani, 2008).

3. Memberikan kesempatan lebih luas kepada dosen dalam pelaksanaan program di unit kerjanya

Memberikan kesempatan lebih luas kepada dosen dalam pelaksanaan program di unit kerjanya, akan menjadikan suatu tantangan kepada dosen untuk dapat lebih berprestasi dalam bekerja, sehingga akan memenuhi kebutuhan akan berprestasi dan meningkatkan motivasi kerjanya. Pada teori motivasi ERG maka terdapat 3 kelompok kebutuhan, salah satunya adalah *achievement* (kebutuhan akan prestasi). *Achievement* (kebutuhan

akan prestasi) adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses (Sedarmayanti, 2011). Pemberian tantangan dengan memberikan kesempatan lebih luas kepada dosen dalam pelaksanaan program di unit kerjanya, akan merangsang dosen untuk mencoba dengan segala cara untuk meraihnya, sehingga kinerja dosen akan semakin meningkat.

4. Pengembangan SDM dengan perencanaan yang melibatkan dosen

Melibatkan dosen dalam perencanaan pengembangan SDM, berarti memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup : pertumbuhan, mencapai potensinya, dan pemenuhan diri. Melibatkan dosen dalam perencanaan pengembangan SDM, berarti mengakui potensi yang dimiliki dosen, sehingga akan menimbulkan motivasi kerja sehingga akan meningkatkan

kinerjanya dalam melaksanakan visi dan misi universitas.

5. Menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi

Kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi, akan menjadi bahan pembelajaran bagi civitas akademika Universitas PGRI Yogyakarta khususnya dosen dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hal ini akan merangsang dosen untuk lebih kreatif dalam melaksanakan kerja untuk mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam kerangka pelaksanaan visi dan misi Universitas PGRI Yogyakarta, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

G. Pembahasan

Pelaksanaan visi dan misi UPY memerlukan sumber daya manusia yang handal, sehingga dilakukan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan UPY. Pengembangan SDM merupakan suatu bentuk upaya Universitas PGRI Yogyakarta untuk meningkatkan potensi dan

kemampuan sumber daya manusia untuk menjadi tenaga kerja yang terampil dan mampu melaksanakan tugas sekarang, dan tugas baru di masa depan. Sebagai contoh pengembangan SDM dengan memberikan kesempatan dosen untuk melakukan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan dosen termasuk pengetahuan mengenai mata kuliah yang diampunya. Pengetahuan yang semakin meningkat menyebabkan dosen dapat lebih baik dalam mengajarkan mata kuliah yang diampunya, sehingga mampu melaksanakan misi UPY untuk menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau profesional agar menghasilkan lulusan yang bertaqwa, kompetitif, profesional, memiliki komitmen nasional dan berwawasan global, sehingga kinerja dosen juga meningkat.

Pengembangan SDM dengan mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dosen dalam melaksanakan kerja dalam rangka mencapai visi dan misi UPY. Salah satu bentuk pelatihan yang

dilakukan Universitas PGRI Yogyakarta terhadap dosen misalnya adalah pelatihan mengenai kurikulum dan pembuatan silabus, SAP, serta bahan ajar. Hal ini menyebabkan dosen mampu merencanakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, mempersiapkan bahan ajar secara baik sehingga dapat melaksanakan pembelajaran secara inovatif dan kreatif. Pelatihan lain adalah mengenai metodologi penelitian, sehingga dosen mengetahui prosedur dan metode penelitian. Hal ini akan meningkatkan motivasi dosen untuk melakukan penelitian. Semua penelitian yang dilakukan tersebut, akan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan visi dan misi UPY.

H. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Mengembangkan sumber daya manusia di Universitas PGRI Yogyakarta dalam mencapai visi dan misi Universitas PGRI

Yogyakarta, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara tegas
- b. Pengembangan SDM bertumpu pada peningkatan *Emotional* dan *Spiritual Quotient*
- c. Memberikan kesempatan lebih luas kepada dosen dalam pelaksanaan program di unit kerjanya
- d. Pengembangan SDM dengan perencanaan yang melibatkan dosen
- e. Menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi

2. Saran

Bagi Pimpinan Universitas PGRI Yogyakarta :

- a. Hendaknya dapat lebih tegas dalam menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap dosen. Hal ini diharapkan meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dosen.
- b. Hendaknya dapat memberikan kesempatan yang lebih luas kepada dosen untuk berinovasi dalam pelaksanaan kerja di unit

kerjanya, serta mempertimbangkan pendapat dosen dalam merencanakan pengembangan SDM di Universitas PGRI Yogyakarta. Hal ini diharapkan akan meningkatkan motivasi dan kinerja dosen.

Bagi Peneliti Selanjutnya :

Hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai kinerja dosen dengan mengambil variabel selain Pengembangan Sumberdaya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Dosen Dalam Mendukung Visi Dan Misi UPY .Hal ini diharapkan dapat mengidentifikasi variabel apa saja yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bernardin,H.J dan Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. International

- Edition.Singapore : McGraw-Hill,Inc.
- Cahayani, Ati. 2009. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : INDEKS.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. 1984. *Fundamental of Management*. Texas : Business Publication, Inc.
- Gibson, J.L,Ivancevich,J.M ,dan Donnelly, J.H, Jr. 2000. *Organization :Behavior Structure, Processes* .Tenth Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Liang, T. L., Chan, L. C., Lin, C. W., Huang, L. Y. 2011. Relationship Between Leadership Behaviors and Task Performance: The Mediation Role Of Job Satisfaction and The Moderation Role of Social Distance. *African Journal of Business Management*. Vol. 5(14), pp. 5920-5928, 18 July, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Payne, Adrian. 2000. *Service Marketing*. Yogyakarta : Andi.
- Plunkett, W. R., Attner, R. F. 1983. *Introduction to Management*. Boston : Ken Publishing Company.
- Ranupandojo dan Husnan. 1989. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajawali Press, Jakarta.
- Robbin, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta : Prenhalindo.
- Schuler, R. S. 1992. *Strategic Human Resources Management: Linking People with the Needs of the Business*. *Organizational Dynamic Journal*. 21 (1). Page 18 – 32.

- Sekaran, Umma. 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 4th Edition. NewYork : John Wiley & Sons.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wuradji. 2008. *The Educational Leadership Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yukl, G. 2006. *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Zuriah, Nurul. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan : Teori – Aplikasi*. Jakarta : Bumi Aksara.